

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' RETENTIONBANGPAKOK-RANGSIT2

¹หลิว รูลัก

¹Liu Rooluk

¹คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Received:2023-10-10

¹Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand

Revised:2023-11-28

¹Corresponding Author's Email: madamliurooluk@gmailcom

Accepted:2023-12-25

บทคัดย่อ

การศึกษาวีัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านเดินทางสะดวกและรวดเร็ว รองลงมา ได้แก่ เมื่อท่านทำผิดก็มีเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 พบว่า ปัจจัยมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล; ปัจจัยค้ำจุน; ปัจจัยด้านแรงจูงใจ; การคงอยู่ในงาน; พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต2

Abstract

The goals of this study were to: 1) examine the conditions surrounding employee retention at Bangpakok-Rangsit Hospital 2; 2) investigate the contributing factors to employee

retention at Bangpakok-Rangsit Hospital 2; and 3) investigate the motivational factors influencing employees' job retention at Bang Bangpakok-Rangsit Hospital 2. 178 Bangpakok-Rangsit Hospital 2 personnel served as the study's sample group. A questionnaire was the study tool utilized to gather data. The statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression are employed in data analysis.

According to the study's findings,

1) staff at Bangpakok-Rangsit Hospital 2 had generally satisfactory employment retention conditions. After weighing each factor, it was discovered that the location with the fastest and most convenient journey was the one that pleased individuals the most. Secondly, colleagues are there to offer guidance in the event of an error. Furthermore, the environment that supported the work was the component that received the least amount of satisfaction.

2) Bangpakok-Rangsit Hospital 2's personnel retention is positively impacted by motivating and sustaining variables. The characteristics that were determined to have the biggest effects on employee retention were those that are supportive of statistical significance at the .01 level and motivating factors.

Keywords: Factors Influencing; Maintenance Factors; Motivation Factors; Retention; Employees of Bangpakok-Rangsit Hospital 2

บทนำ

โรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้บริการด้านสุขภาพ เป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพโดยตรง ดังนั้น บุคลากรด้านสุขภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้ เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีระบบบริหารที่ดีเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่เหมาะสม และเพียงพอ อาจส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Pumpoung, 2016)

ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการการจะทำให้เช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด (Phattharakamjorn, 2003) นอกจากการบริหารบุคลากรให้มีปริมาณเพียงพอต่องานแล้ว ยังต้องทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะถ้าบุคลากรมีความสุขจากการทำงานจะทำให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดมากไปกว่านั้นบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพซึ่ง

เปรียบเสมือนเสาหลักในการดูแลสุขภาพของประชาชนโดยเฉพาะผู้ที่เจ็บป่วยนั้นมีความสำคัญมาก เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดและผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงโดยมีทั้งบทบาทอิสระ ซึ่งเป็นพยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้จากศาสตร์ทั้งทางด้านการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาอื่นๆ ตัดสินใจวางแผนเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ช่วยฟื้นฟูและสร้างเสริมสุขภาพ อย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของการพยาบาล และบทบาทร่วม ซึ่งเป็นพยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยทำงานร่วมกับแพทย์และทีมสหสาขา โดยนำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้หายจากโรค หรือควบคุมโรคได้โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นการมองหากลยุทธ์ปฏิบัติที่ดีที่สุดทางด้านการพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วยการจัดการระบบการดูแลสุขภาพผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดการดูแลการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เท่าเทียมกันของผู้ป่วยให้ได้มากที่สุดและการมุ่งเน้นเรื่องความคุ้มค่าคุ้มประโยชน์ รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด การพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ จึงเป็นคำตอบและเพื่อให้เกิดการขยายผล นวัตกรรมที่พัฒนามากจากพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบแล้ว ยังต้องให้สามารถให้เกิดผลประโยชน์เชิงพาณิชย์ด้วย เพื่อให้สามารถขยายผลการใช้งานและผลลัพธ์ที่ดีทางด้านเศรษฐกิจชาติด้วย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลและผลลัพธ์ด้านสุขภาพผู้ป่วยที่ดีที่สุด ในขณะที่ พยาบาล ไม่มีความสุขในการทำงาน คิดลาออกจากอาชีพ ร้อยละ 70.8 พบวิกฤต COVID-19ที่ผ่านมา นับเป็นประสบการณ์ครั้งยิ่งใหญ่ที่ทำให้ทุกคนบนโลกต้องปรับตัวในการดำเนินชีวิตในแทบทุกด้าน เช่นเดียวกับ วิชาชีพพยาบาล ที่ต้องพบรอยสะดุดจากความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ เนื่องจากการทำงานที่ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย อีกทั้งยังต้องประสบกับภาวะต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานจนมีความคิดจะลาออก ซึ่งกลายเป็นปรากฏการณ์เกือบทั่วโลกซึ่งเป็นสถานการณ์ที่พบคล้ายคลึงกันเกือบทั่วโลก โดยสาเหตุส่วนใหญ่ เกิดจากความไม่พึงพอใจความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อาทิ ที่ประเทศโปแลนด์ สํารวจพบ พยาบาลวิชาชีพที่ประสบปัญหา จนมีความคิดจะลาออกถึงร้อยละ 50 ในขณะที่ทางแอฟริกาใต้พบร้อยละ 55 แม้ที่ผ่านมาจะมีการส่งเสริมสุขภาพ แต่เมื่อได้พิจารณาถึงภาระงานของพยาบาลวิชาชีพไทย พบว่า พยาบาลบางแห่งต้องปฏิบัติหน้าที่มากที่สุดถึง 12 เวรต่อสัปดาห์ บางรายขาดการพักผ่อนที่เพียงพอจนถึงขั้นประสบอุบัติเหตุขั้รถกลับในจากนโยบายที่ผ่านมา แม้จะมีการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางปัญญา แต่ยังไม่ค่อยเด่นชัดในเรื่องการส่งเสริมที่ครอบคลุมสุขภาพด้านจิตใจซึ่งทางออกสำคัญที่ รศ.ดร.รักษนก ได้นำเสนอเพื่อลดปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการลดเครียดจากการปฏิบัติงาน การลดภาระที่เกินจำเป็นนอกเหนือจากการใช้ทักษะทางวิชาชีพ การเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน และการให้ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลนอกจากนี้ จากการสำรวจที่ผ่านมา ยังพบรอยสะดุดสำคัญ จากการยอมรับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ซึ่งหากได้รับการแก้ไขโดยส่งเสริมให้เกิดเอกสิทธิ์ หรืออิสระทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถเพิ่มความมั่นคงทางวิชาชีพมากขึ้นได้ คุณภาพชีวิตที่ดี จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติที่ดี วิชาชีพพยาบาลไม่ได้เป็นเพียง “ผู้ดูแล” แต่จำเป็นต้องได้รับการดูแล

ทั้งสภาวะทางกาย สภาวะใจ และสภาวะทางปัญญา เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการดำเนินชีวิต ลบรอยสะดุด และทำให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาวิชาชีพต่อ (Amsutharo et al., 2021)

ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมและความรู้สึกต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ และมีความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Sinpattanapong, 2017) ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านๆ ไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กร ไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร และปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งหมด (Urai, 2016) แรงจูงใจบางสาเหตุอาจจะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ในงานต่อไปได้ง่ายขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรตลอดจนการที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่างๆ ในการคงอยู่กับองค์กรหรือการที่พนักงานมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่างๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายแนวโน้มของการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานสะท้อนเพียงแค่ทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานหรือสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนได้ถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อมิติต่างๆ ในองค์กร โดยรวมได้ค่อนข้างครอบคลุม อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กร ยังมีความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งช่วยเป็นแรงผลักดันที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานประสานความต้องการของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในงานสูง มีความทุ่มเทมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร(Niramom and Anantachai, 2020) การที่องค์กรทุกองค์กรจะขับเคลื่อนต่อไปได้ จะต้องมีความพนักงานที่เพียงพอแล้วการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพื่อที่จะให้หน่วยงานสามารถดึงดูดบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ หากองค์กรมีการบริหารดีแล้วจะต้องมีเหตุที่ดีต่อสุขภาพจิตใจ การให้ความสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ทำให้ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ยังต้องการคงอยู่ในงานที่ทำอยู่ปัจจุบันบุคลากรโดยเฉพาะในส่วนของพยาบาลมีการลาออกอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการและการรักษาเพราะหากมีสาเหตุที่คิดในแง่ลบจะทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป จนส่งผลให้บุคลากรยื่นใบลาออกจากการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะพนักงานของโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริการและคุณภาพการรักษาพร้อมกับการดูแลบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด จึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารจัดการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

การศึกษาในภาคสนาม ศึกษาในพื้นที่ โรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 โดยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเก็บข้อมูล จำนวน 178 คน พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตามงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอกรังสิต-2

ตอนที่ 4 การคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามมีค่า IOC 0.67 –1.00 จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านและ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาร์ค (α -Cronbach) ความเชื่อมั่นของมาตรวัด อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คือมีค่า 0.95

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย พร้อมกับแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว ไปยังโรงพยาบาล

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่และลงรหัสข้อมูล

3. บันทึกข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยที่และการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50-1.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พร้อมนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยบรรยายเป็นความเรียง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence : IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) วิธีการของครอนบาค (Cronbach)

4.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี ENTER

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Presentation of the Research Results)

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาพบทวนมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านเดินทางสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X}=3.97$, S.D.=.88) รองลงมา ได้แก่ เมื่อท่านทำผิดก็มีเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา ($\bar{X}=3.89$, S.D.=.82) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.56$, S.D.=.99) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจูง ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความยุติธรรม และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ท่านด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัย	Unstandardized		Standardized		p
	Coefficients		Coefficients	t	
	b	Std. Error	Beta	t	
ค่าคงที่	.928	.228		4.07	.00**
ปัจจัยคำจูน (X ₁)	.296	.076	.295	3.89	.00**
ปัจจัยแรงจูงใจ(X ₂)	.490	.082	.452	5.96	.00**
R=.690 R ² =.476 Adjusted R ² =.470 SE=.38764F=79.608Sig=.000*					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ
พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2

จากตาราง 2 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 มี 2 ตัวแปรหลัก ได้แก่ ตัวแปร ปัจจัยคำจูน (X₁) และปัจจัยแรงจูงใจ(X₂) พบว่า มีค่าคงที่เท่ากับ .928 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R²) เท่ากับ .470 แสดงว่า ปัจจัยคำจูน และปัจจัยแรงจูงใจ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ได้ ร้อยละ 47.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ.452 มีค่าเท่ากับ .295 ตามลำดับ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์(คะแนนดิบ)ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .928 + .296X_1 + .490 X_2$$

สมการพยากรณ์(คะแนนมาตรฐาน)ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_Y = .295Z_{x1}+.452Z_{x2}$$

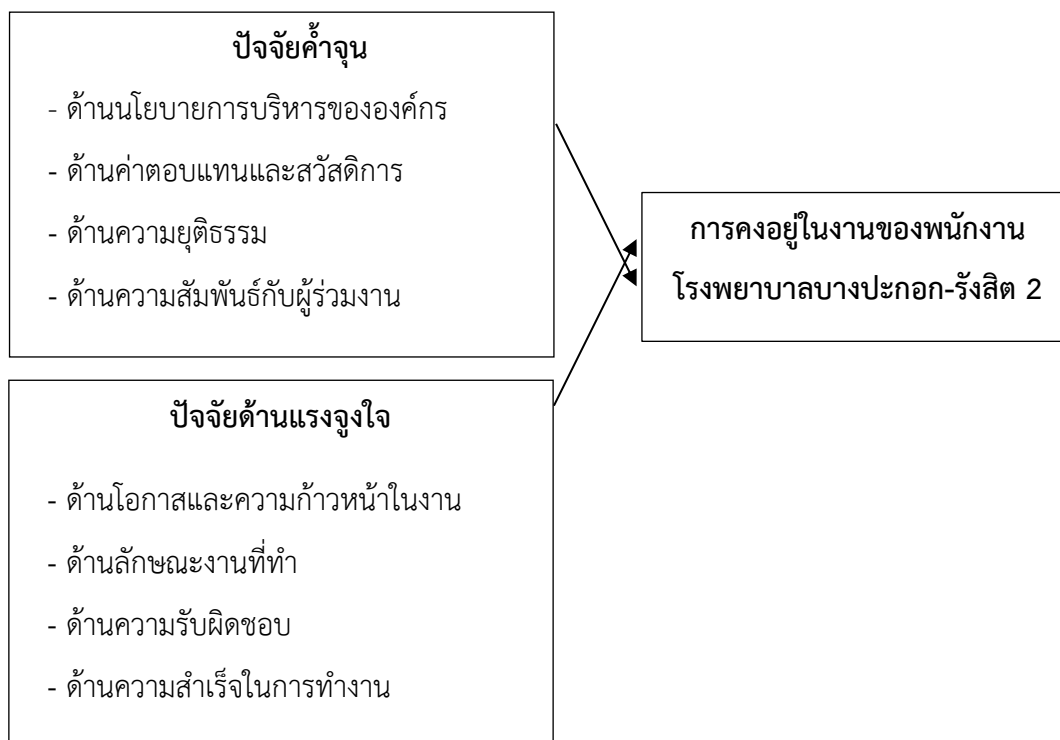
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้ในงานวิจัยฉบับนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ผลที่ได้นำมาสู่การกำหนดแนวทางในการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 เกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านงานที่รับผิดชอบมีความ

น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ปัจจัยคำจูนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถกระตุ้นให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการให้ความสำคัญในเรื่องของความยุติธรรมความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพเอาไว้

ประการที่สอง ปัจจัยคำจูนและปัจจัยจุดใจส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านเดินทางสะดวกและรวดเร็ว รองลงมา ได้แก่ เมื่อท่านทำผิดก็มีเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันตามลำดับ สอดคล้องกับ Komonsanoa (2018) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอรัลในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึง

พอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมในระดับมาก ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง การคงอยู่ในงานโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 พบว่า ปัจจัยมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Lapaphan (2021) เรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจในการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจในการบริการได้ร้อยละ 24.5 และปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

1. สภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านเดินทางสะดวกและรวดเร็ว รองลงมา ได้แก่ เมื่อท่านทำผิดก็มีเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

2. ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 พบว่า ปัจจัยมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการคงอยู่ในงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้

1. องค์กรต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน
2. ต้องจัดสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกันภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความยุติธรรม และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและให้ผลประโยชน์อย่างเหมาะสม
2. องค์กรควรพิจารณาสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น วันหยุด วันลาป่วย วันลาภิก โบนัส การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม การให้รางวัลบุคลากรที่มีอายุงานยาวนาน รวมไปถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก-รังสิต 2 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้

1. องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งบางครั้งการจูงใจโดยไม่ใช้เงินอาจจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่น การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงาน
2. องค์กรควรวางแผน เพื่อเตรียมโอกาสสำหรับความก้าวหน้าและเติบโตให้กับพนักงาน ซึ่งอาจจะกระตุ้นให้พนักงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

- 2.1. ควรเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายค่าของปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มเติม
- 2.2. ควรที่จะเก็บข้อมูลกลุ่มอย่างให้มากกว่านี้เพื่อที่ทำวิจัยครั้งต่อไปจะได้ข้อมูลที่แม่นยำมากกว่านี้
- 2.3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการคงอยู่ของพนักงานเพิ่มเติม เช่น ด้านความผูกพัน บรรทัดฐาน และด้านความผูกพันต่อเนื่อง เป็นต้น

References

- Amsutharo, S. et al. (2021). Personnel management in the digital age. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*.9 (1), 71-84
- Komonsanoa, K. (2018). *Factors Affecting to Government Employee Gen Y Retention with the Autonomous University in Southern Thailand*. (Master's Thesis). Songkla University. Songkla.
- Lapaphan, B. (2021). *Motivating factors and sustaining factors that influence the performance of employees at the operating level of the department store, Chidlom branch, Bangkok*. (Master's Thesis). Srinakharinwirot University. Bangkok.

- Niramon, P., & Anantachai, N. (2020). The relationship between job satisfaction and Organizational commitment of Mahanakorn University of Technology personnel. *Journal of Social Sciences and Humanities*. 46(2), 190-239.
- Phattharakamjorn, P. (2003). *Study of personnel management in basic educational institutions: Chachoengsao Province*. (Master's Thesis). RajabhatRajanagarindra University. Chachoengsao.
- Pumpoung, S. (2016). *Factors Influencing Staff Resignation Trend of at a PrivateHospital in rat Burana District Bangkok*. (Master's Thesis). Rajamangala University of Technology Rattanakosin. Nakhon Pathom.
- Sinpattanapong, T. (2017). *Factors Affecting Employees' Job Satisfaction In Metropolitan Electricity Authority (Bangkok Area)*. (Master's Thesis). Thammasat University.Bangkok.
- Urai, P. (2016). *Job Performance Motivation of the Employees: A Case Study of AGC Automotive (Thailand) Co., Ltd.* (Master's Thesis). Krirk University. Bangkok.